

A köztisztviselők és közalkalmazottak felmentésének jogi lehetőségei

Prugberger Tamás

Polgári szemle : gazdasági folyóirat

Megjelent: 2010. június – 6. évfolyam, 3. szám

PROF. DR. PRUGBERGER TAMÁS D.Sc. a Professzorok Batthyány Körének tagja, a Miskolci és a Debreceni Egyetem oktatója (sebestyen0120@enternet.hu).

Az új polgári kormánynak egy olyan köztisztviselői gárdával kell szembenéznie, amelynek vezetői rétegében jelentős számban olyan bebetonozott személy található, akit véd a több évre szóló megbízási idő, a törvényes mandátum. Ezenkívül több szakmai közintézmény vezető székében e nélkül is olyan személy ül, aki annak az intézménynek szakterületén, amelyet vezet, nem kellően járatos, vagyis szakmailag alkalmatlan posztjának betöltésére. A szociálliberális kormányzat kísértetiesen visszahozta a Rákosi–Kádár-korszak vezető kiválasztási gyakorlatát. Ezenkívül számolni kell számos olyan középvezető és beosztott köztisztviselővel is, aki ellenérdekű egy új, puritán polgári kurzussal szemben, mert a letűnt korrupt szociálliberális kurzus zűrös ügyeibe karrierizmusból vagy anyagi előnyökért belekeveredett. Ugyanakkor egy szükséges szelektálás során azt is figyelembe kell venni, hogy minél magasabb köztisztviselői rétegről van szó, annál erőteljesebb mértékben vett részt a szociálliberális kormányzat korrupciós ügyeiben, ami miatt eltávolításuk szükségessé válik.

Kérdés ezek után, hogy mindezt törvényesen milyen jogi eszközökkel lehet megvalósítani. Ez ugyanis igen lényeges szempont éppen most, amikor kiderült, hogy a szociálliberális kormányzat e nyolc év alatt az állami vagyoni értékek elherdálásával teljesen elszegényítette az államot és kiüresítette az államkasszát. Ezért nem lényegtelen, hogy az új kormány a letűnt kurzus kollaboráns közszoigazaitól hatalmas végkielégítések megfizetésével vagy anélkül tud megszabadulni.

A lehetségesnek látszó jogi megoldási módok

Az utóbbi hónapokban egymás után derült fény olyan, többnyire vagyoni természetű visszaélésekre és korrupciós ügyekre, amelyekben magasabb és/vagy középvezető állású, sőt beosztott köztisztviselők működtek közre. Ezek az ügyek többnyire mező- és erdőgazdasági ingatlanok, építési telkek, valamint házingatlanok külföldi és belföldi jogalanyok részére igen alacsony áron történt jogellenes átjárszásában, kormány közeli cégeknek a költségvetést terhelő túlszámlázással adott olyan megbízások adásában nyilvánult meg, amelyekből a túlszámlázott rész egyértelműen magánzsebekbe, onnan pedig egy részük minden valószínűség szerint a letűnt kormánypártokhoz vándorolt. Közpénzek hasonló módon áramoltak ki olyan tetemes összegű végkielégítés-kifizetések útján, amelyeket azonnali újabb kinevezéssel történt foglalkoztatás követett, a látszat kedvéért esetleg egy másik hasonló beosztásban. A BKV humánpolitikai igazgatója esetében még erre a látszatra sem ügyeltek, Szilváss felesége ügyében azonban már igen, aki a Miniszterelnöki Hivatalban betöltött államtitkári beosztásából felmentve a végkielégítés mellett ugyanott főosztályvezetői beosztást kapott. Az állam és az önkormányzati rendszer közpénzek ilyen és más korrupciós, valamint protekciós összefonódási ügyek következtében hatalmas anyagi és erkölcsi károkat szenvedett el. Ezenkívül temérdek olyan jogsértő, szubjektív voluntarista presztízs-közigazgatási határozat született az utóbbi két-három évben is, amelyek különböző természetes és jogi személyek jogait sértették meg, vették semmibe. Ilyen ügyek minden

valószínűség szerint nagy számban fognak előjönni a közszolgálatnak a köztisztviselői és közalkalmazotti szférájában egyaránt.

... a kormányváltást követő hat hónapon belül a fegyelmi eljárás megindítható.

Az új kormány által továbbfoglalkoztatásra nem kívánatos, ilyen ügyekben exponálódott és kompromittálódott „laboráns” és „kollaboráns” köztisztviselőktől és közalkalmazottaktól a Ktv. 50. és 51. §-a, valamint a Kjt. 45. és 46. §-a alapján megindítandó fegyelmi eljárás lefolytatásával lehet megszabadulni. Figyelembe véve, hogy köztisztviselő fegyelmi vétséget hivatali kötelezettségeinek egyszerű megszegésével, közalkalmazott pedig kötelezettségeinek lényeges megszegésével követhet el (Ktv. 50. és Kjt. 45. §, mindkettő 1. bek.), az itt felsorolt mindkét közszolgálati területen elkövetett kötelezettségszegések igen súlyosak. Ezért fennáll a jogalap, hogy fegyelmi eljárás keretében hivatalvesztésre [Ktv. 50. § 2. bek. h) pont], illetve elbocsátásra [Kjt. 45.0 2. bek. e) pont] kerüljön sor. Minthogy ezeket a fegyelmi vétséget kitevő cselekményeket elkövetőik általában egészen a legutóbbi időig folytatólagosan vagy többször ismétlődően valósították meg, a köztisztviselői és a magasabb vezető beosztású közalkalmazotti fegyelmi eljárásra nyitva álló hároméves objektív (Ktv. 50. § 6. bek., Kjt. 46. § 5. bek.) és szerintem elévülési, nem pedig záros határidőn belül történő fegyelmi eljárás megindítása az esetek többségében nem ütközik elévülési akadályba. Ugyanígy az egyszerű vezető és beosztott közalkalmazottal szemben kettő, illetőleg egyéves objektív határidőn belül lehet a fegyelmi eljárást megindítani (Kjt. 46. § 5. bek.). Az esetek többségében azonban ez az elévülési határidő bűncselekménnyé minősülés miatt a Btk. előírásainak megfelelően meghosszabbodik. E meghosszabbodásra és a büntetőeljárással párhuzamos fegyelmi eljárás lefolytatására pedig csak akkor van lehetőség, ha a fegyelmi eljárás megkezdésére és lefolytatására nyitva álló határidőket elévülési időként kezeljük. Ebből viszont az is következik, hogy a fegyelmi eljárás megindítására nyitva álló elévülési idő a korábbi politikai hatalom általi akadályoztatás miatt nyugodott. Ennélfogva a Ptk. és az Mt. figyelembevételével álláspontom szerint az akadályoztatás megszűnését, azaz a kormányváltást követő hat hónapon belül a fegyelmi eljárás megindítható. Minthogy ezeknek az eseteknek a többségében hivatali hatalommal való visszaéléssel vagy hivatali hatalom felhasználásával elkövetett bűncselekménynek minősülő közszolgálati kötelezettségszegésekről van szó, az elévülési idő a Btk. alapján alapesetben általában három, minősített esetben pedig öt vagy nyolc év.

Azokkal a köztisztviselőkkel szemben pedig, akik ilyen cselekményeket politikai vagy más közhatalmuk felhasználásával az elmúlt nyolc évnek az első felében követtek el, és ennek jutalmaként még ma is vezető köztisztviselői vagy közalkalmazotti állást töltenek be, a fentiek figyelembevételével megítélésem szerint szintén el lehet járni az elévülésnek jogérvényesítést politikai hatalmi alapon akadályozó nyugvása miatt. Az elévülés szerintem ezekben az esetekben is nyugszik az igényérvényesítés lehetetlensége miatt. Erre utal, hogy több esetben indokolás nélkül vagy álságos indokolással, nem egy esetben elévülésre történt alaptalan hivatkozással tagadták meg az arra illetékes hatóságok a nyomozás megindítását, vagy indokolás nélkül vonták vissza az állam igényét megalapozó keresetet. Ez történt a Gyurcsány cége által áron alul megvásárolt Szalai utcai ingatlanszerződés esetében.

Hogy az általam javasolt ilyen eljárásoknál a bírói gyakorlat egységes és ebben az irányban pozitív legyen, valamint az antidemokratikus intézkedésnek még a látszata se merüljön fel, az elévülés ilyen nyugvását visszamenő hatállyal a jogalkotásról szóló, vonatkozó törvénynek a visszamenőleges hatályú kiegészítésével indokolt lenne megalapozni. Annak érdekében pedig, hogy ez a javasolt példátlanul kemény eljárás az alkotmányt és a demokrácia elveit ne

sértse, még az új alkotmány megalkotása és hatályba léptetése előtt a régi alkotmányt is helyes lenne ilyen irányban kiegészíteni.

Egy ilyen fegyelmi eljárás – persze csak alapos indok esetén – kezdeményezhető lenne még köztisztviselő esetében a Gyurcsány-kormány által nem véletlenül eltörölt etikai eljárás keretében is, amit az új kormánynak, hogy ilyen téren is mozgásterülete legyen, sürgősen vissza kellene állítani. Közalkalmazott esetében meg van erre a lehetőség az Mt. 109. §-a alapján történő quasi fegyelmi eljárás lefolytatása keretében. Tekintve azonban, hogy ez utóbbira csak kollektív szerződésbe foglalással kerülhet sor, a nem hatósági jellegű közintézményeknél, ahol eddig ez nem történt meg, közalkalmazotti szabályzatba vagy kollektív szerződésbe kellene foglalni az ilyen eljárás megindításának a lehetőségét. Ezzel kellene a hivatalvesztésnél, illetve a fegyelmi elbocsátásnál enyhébb fegyelmi büntetést, intézkedést, mint pl. alacsonyabb munkakörbe helyezést, vezetői vagy magasabb vezetői beosztás felmondását újbóli besorolással egybekötve alkalmazni. Ha nem fogadja el az ilyen eljárás alá vont köztisztviselő/ közalkalmazott az új besorolással összekapcsolt áthelyezést, abban az esetben a köztisztviselőt a Ktv. 19. §-ának (6). bekezdésének alapulvételével félösszegű végkielégítéssel is fel lehetne menteni, ha kiegészülne ez a bekezdés azzal, hogy ilyenkor a fizetéscsökkenés a 18%-ot meghaladhatja. Sőt, lehetne olyan kiegészítéssel is a Ktv. e részét módosítani, hogy ilyen helyzetben a köztisztviselőnek végkielégítés nem járna. A közalkalmazotti végkielégítésnél mindez nem jön számításba, mert a Kjt.-ben a Ktv. 19. § (6). bekezdéséhez hasonló szabály ez idő szerint nincs, ugyanakkor azonban hasonló kedvező összegű végkielégítést biztosít nemcsak ezekre az esetekre, hanem általánosságban is az, hogy felmentés során a 37. § (4). bekezdése szerint nem lehet beszámítani a végkielégítésbe a korábbi közalkalmazotti jogviszonyból származó időt. Ez a szabály szerintem csak egyelőre tartható fenn. Helyesebb lenne a közalkalmazottak esetében is a köztisztviselői felmentésre vonatkozó általam javasolt módosítással egybekapcsolt szabályt alkalmazni azzal, hogy nem felróható alkalmatlanság esetében is a végkielégítés összegének megállapításánál a korábbi közszolgálati időket megszakítások esetén is össze kellene számítani. E tekintetben egyenlő elbírálás alá esne a köztisztviselői és a közalkalmazotti szolgálati idő.

... alkalmatlanság címén történő felmentésnél azonban rendkívül elővigyázatosnak kell lenni. Itt tartva az alkalmatlanságnál, mind a köztisztviselőt, mind a közalkalmazottat fel lehet menteni az állásából végkielégítés fizetése nélkül, ha az alkalmatlanság számára felróható [Ktv. 19. § 8. bek. c) pont, Kjt. 37. § 2. bek.]. Megítélésem szerint alkalmatlanná lehet nyilvánítani azt a köztisztviselőt és közalkalmazottat, aki az előző kormányzati ciklusban a közigazgatási, illetve a közszolgálati tevékenységének szakmai és etikai szabályai elé helyezte az előző kormányzat pártpolitikai, nemzet- és közösségellenes érdekeit, és ebből absztrakt vagy konkrét hátrányok származtak vagy visszatetszést váltottak ki, vagy pedig a közszolgálat tekintélyét, becsületét sértették. Az alkalmatlanság akkor is megállapítható, ha mindez olyan lojalitáson nyugszik a köztisztviselő vagy a közalkalmazott részéről, amely mellett várható, hogy különböző előnyökért továbbra is lekenyerezhető lesz az ellenzékbe szorult erők részéről és ezzel megalapozottan számolni lehet.

Az ilyen okra hivatkozó alkalmatlanság címén történő felmentésnél azonban rendkívül elővigyázatosnak kell lenni. A bírói gyakorlat szerint ugyanis akkor áll fenn alkalmatlanság okából fennálló köztisztviselői/ közalkalmazotti felmentésre jogalap, ha az adott munkakörére vonatkozó szabályokat gondatlanságból, hanyagságból, közömbösségből, vagy felelőtlen nemtörődomségből súlyosan vagy több esetben vagy pedig rendszeresen megsérti, illetve munkaköri feladatait nem vagy hanyagul látja el. Ilyen okokra visszavezethető alkalmatlanságnál a felmentés politikai hozzáállástól függetlenül is megalapozható

függetlenül attól, hogy milyen a politikai irányultsága. Ezért az ellenérdekű politikai motiváltságú magatartás csak akkor jöhet alkalmazatlansági tényezőként szóba, ha az adekvát okozati összefüggésben áll közszolgálati feladatainak hiányos vagy a kibontakoztatást akadályozó ellátásával, illetve ilyenre utaló magatartásával. Mindenesetre ezekben az esetekben a kézzelfogható és bizonyítható konkrét megnyilvánulások összerakásán alapuló komplexitásból kell kiindulni és érvelni a bíróság meggyőzése érdekében.

Mindezek alapulvételével szükségessé válik a közigazgatási apparátusban az érdemi döntéseket meghatározó kulcsfiguráknak a kormányváltást megelőző tevékenységük és hozadékának a globális „átvilágítása”. Ennek során megállapíthatóvá válik, hogy az illetőnek a társadalomra, az egész nemzetre vagy annak bizonyos csoportjaira irányult jogsértő és hátrányt okozó döntései vagy döntéssorozatai mögött milyen érdekek kiszolgálása rejtett. Ha ebben nem egzisztenciális kényszer, hanem neoliberais komprador politikát kiszolgáló szándék vagy lojalitás látszik és ez verifikálható, az alkalmazatlanságra alapozott felmentés szerintem megáll. Ilyen esetekben azonban az itt vázolt politikai motiváltságnak meg kell jelennie az államot vagy önkormányzatot, vagy bizonyos társadalmi rétegcsoportokat és személyeket, valamint ezek jogos érdekeit sértő döntésekben, döntéssorozatokban, állásfoglalásokban. Az olyan esetekben azonban, amikor a hivatali atmoszférában a hivatalnoknak felülről irányított olyan szokványos teljesítése, döntése vagy magatartása jelenik meg, amellyel szembeni ellenállás eleve reménytelen lett volna és csupán egzisztenciális fenyegetettséget váltott volna ki, méltánytalan lenne a számonkérés, amit valószínűleg a bírói gyakorlat sem tolerálna.

A Ktv. 38. §-a kifejezetten kimondja, hogy a köztisztviselő a felettese utasítását köteles végrehajtani, amely alól egy kötelező és egy választható kivételt ismer a második bekezdés. Kötelező az utasítás megtagadása, ha az utasítás végrehajtása bűncselekményt vagy szabálysértést valósítana meg, továbbá, ha azzal más személy élete, testi épsége vagy egészsége közvetlen vagy súlyos veszélynek lenne kitéve. Ha viszont ezzel csak saját élete, testi épsége kerülne közvetlen veszélybe vagy az utasítás pusztán csak jogszabályba ütközne, a köztisztviselő maga jogosult dönteni arról, hogy az utasítás végrehajtását megtagadja vagy sem.

Ezek közül a variációk közül a jelen téma szempontjából csak az utóbbi, vagyis a jogszabályba ütközés a lényeges. Ilyen jellegű utasítás esetén, továbbá akkor is, ha az utasítás teljesítése kárt idézne elő, valamint ha az utasítás teljesítése az érintettek érdekeit sértené, a megtagadás előtt a köztisztviselő köteles minderre az utasítást adó figyelmét felhívni és egyben kérheti az utasítás írásba foglalását. A legtöbb esetben a beosztott köztisztviselő a szociálliberális közigazgatás légkörében nem is merte felvetni az írásba foglalás iránti kíváncsalmát, sőt aggályát sem merte felvetni a főnöke utasításaival szemben. Egyértelműen kitűnt és kitűnik még ma is a honvédelmi minisztériumban, az egészségügyi minisztériumban, valamint a fővárosi polgármesteri hivatalban eluralkodott viszonyokból. Ha csak ez merül fel a beosztott köztisztviselő részéről, az utasítás végrehajtásáért nem ő, hanem a főnöke a felelős.

Más a helyzet akkor, ha az utasítás kivitelezésében és végrehajtásában a köztisztviselő esetleges anyagi vagy egyéb érdekelttségét biztosították, vagy feletteseivel együtt ő maga is cinkos. Ilyenkor fegyelmi felelőssége és köztisztviselői alkalmazatlansága egyértelműen felmerül. Mivel pedig rendkívüli felmentést sem a Ktv., sem a Kjt. sajnos nem ismer, ezért a vétkes alkalmazatlanság fogalmával kell operálni mindaddig, míg a fegyelmi vétség szintjét el nem érő súlyosabb jogsértésekre ezt az intézményt az új polgári kormány be nem vezeti (a

frankofon latin jogok mintájára indokolt lenne minél előbb bevezetni). Ennek alapján a fegyelmi eljárás megindítható és súlyosabb esetekben a hivatalvesztés, illetőleg az elbocsátás kimondható. Ez azonban csak az én álláspontom, amit nem biztos, hogy a mai bírói gyakorlat is osztana. Ezért indokolt lenne minél előbb a Ktv.-nek és a Kjt.-nek a köztisztviselői és a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésére vonatkozó szabályait a rendkívüli felmentés intézményével kiegészíteni, amit a frankofon– latin jogrendszerekhez hasonlóan a súlyosabb, de a fegyelmi úton történő hivatalvesztés, illetve elbocsátás mértékét el nem érő kötelezettségénél lehetne alkalmazni. A Ktv.-nek és a Kjt.-nek az ilyen jellegű kiegészítését is helyes lenne visszamenőlegesen hatályosítani, ami viszont kedvezőbb szankcionálást jelentene az ilyen helyzetbe került köztisztviselők számára.

Ami a közalkalmazottakat illeti, ott ez a kérdés hatósági döntési jogkör hiányában nem jön számításba. Más kérdés viszont számításba jön, mégpedig az, hogy nagyon sok, főleg kulturális, oktatási és egészségügyi közintézmény élére – miként már szó esett róla – politikai megfontolások alapján olyan személyeket nevezett ki a parlamenti választásokat megelőző Bajnai- kormánynek eme intézmények felett felügyeletet gyakorló szakminisztere, akiknek sem szakmai, sem szakmairányítási jártasságuk nincs vagy jóval alacsonyabb, mint amivel lejárt mandátumú elődje rendelkezett. E hiányosságokat a kormánypárt felé megjelenő politikai megbízhatóságuk kompenzálta. Történtek ehhez hasonló leváltások és kinevezések a most leköszönő szociálliberális kormány részéről a köztisztviselői szférában is. Valószínűleg mind a két területen a kormányváltás következtében – mivel már nem áll mögöttük az őket támogató politikai hátszél – ki fog derülni, hogy intézményvezetésük mind a hatósági, mind a nem hatósági közintézményi szférában az előző vezetőkhez viszonyítva jóval gyengébb, ami az adott intézmény működésében is kimutatható szakmai színvonalcsökkenésben nyilvánul meg. Ilyen körülmények bizonyíthatósága esetén mind a közalkalmazotti, mind a köztisztviselői vezetővel szemben az alkalmatlansággal megindokolt végkielégítés nélküli felmentés is alkalmazható. Ilyen felmentésnél azonban az intézmény működésének észrevehető hanyatlását is bizonyítani szükséges. Ha ilyen sikerül kimutatni, a törvényileg meghatározott ciklusra kinevezett köztisztviselő vagy közalkalmazott közszolgálati jogviszonya megszüntethető. Az ilyen személy által vezetett intézményi működéshanyatlás gyakran azzal áll összefüggésben, hogy az ilyen vezető közalkalmazott vagy köztisztviselő, de ugyanígy egy beosztott köztisztviselő vagy közalkalmazott a szakmai munkáját azért hanyagolja el, mert elmerülve a szociálliberális politikába, azon belüli tevékenységet fejt ki. Egyértelművé válik az alkalmatlanság, és ha lenne rendkívüli felmentés, minden további nélkül az ilyen személyeket felmentési idő biztosítása nélkül is rendkívüli felmentéssel el lehetne bocsátani. Ezért is lenne jó, ha ez az intézmény mihamarabb bekerülne a Ktv.-be és a Kjt.-be egyaránt.

Abban az esetben viszont, ha ilyen indítékokat vagy alkalmatlanságra más utaló körülményeket nehéz gyorsan kimutatni, indokolt vizsgálni, hogy nem áll-e fenn az illető köztisztviselő vagy közalkalmazott részéről olyan egyszer vagy még inkább többször a szakmai ismeretek hiányára visszavezethető és a Ktv. 57. §-a, valamint a Kjt. 81. §-a szerint olyan gondatlannak minősülő jogsértés, mint amilyen a közintézmények gazdálkodására vonatkozó szabályok súlyos megsértése, hiányos vagy elmulasztott ellenőrzés folytán beálló működési színvonalcsökkenés, valamint tudatlanság következtében elkövetett, az államnak/önkormányzatnak vagy természetes és jogi személyeknek hátrányt okozó jogsértés. Igen sok privatizációs ügyben hozott döntés ebbe a kategóriába tartozik, bár a legtöbbjüknel emellett még kimutatható a korrupció vagy a hűtlen kezelés, esetleg mind a kettő, amiért büntetőjogi felelősségre vonás is jár. Ezért ha ilyen bizonyítható, a fegyelmi eljárás keretében kimondott hivatalvesztés vagy elbocsátás megalapozott. Ha viszont ilyen

nem áll fenn, akkor az előbb említett két törvényhely alapján minden egyes esetben hathavi átlagkereset erejéig terjedhető kártérítésre kötelezésnek a lehetősége áll fenn. Ha pedig ismétlődően vagy folyamatosan fordul elő ilyen, megfelelő bizonyítás mellett alkalmatlansággal megalapozott állásfelmentéssel is lehet élni. Ha viszont ezt az új kormány vagy annak eljárni illetékes minisztere ezt kockázatosnak találná, a vezetői tisztség visszavonását minden további nélkül alkalmazhatja, amit csak a közalkalmazottak esetében kell ez idő szerint megindokolni akkor, ha ezt a közalkalmazott kifejezetten kéri. Persze, ebben az esetben egy új besorolással – miként erről már szó esett – más beosztást kell a vezető köztisztviselő vagy közalkalmazott részére felajánlani, amit ha elfogad, az is nyereség, ha pedig nem fogadja el, a végkielégítésnek csak a fele jár. Ezt a félösszegű végkielégítést is azonban esetenként mérsékelheti a közszolgálati időnek esetleges időközi megszakítása. Ilyenkor ugyanis a végkielégítés szempontjából köztisztviselőnél a köztisztviselői szolgálati idő, míg a közalkalmazottnál csak az utolsó egybefüggő közszolgálati idő befolyásolja a végkielégítés összegének mértékét (vö. Ktv. 19. § 3. bek. és Kjt. 37. § 4. bek.).

A szelektálásnál szükséges körütekintés

Itt kívánom megjegyezni, hogy az alkalmatlanság mind a köztisztviselői, mind a közalkalmazotti szférában nem kell, hogy a közszolgálati jogviszony szükségképpen megszüntetésével járjon. Lehet, hogy valaki vezetői, magasabb vezetői köztisztviselői vagy közalkalmazotti állás betöltésére az új kormányzati kurzus szemszögéből politikai okok miatt alkalmatlan. Ugyanakkor alkalmatlanságának lehetnek személyi okai is. Ilyen lehet az adott posztot érintő már említett felkészültségi hiány, viszont az illető egy alacsonyabb beosztotti munkakörben tökéletes munka felmutatására képes. Ilyen esetekben a beosztotti munkakörbe történő áthelyezés látszik a legmegfelelőbbnek. Az ilyen helyzetekre helyes lenne röviddel a kormányváltást követően bevezetni a német jogban ismert „Änderungskündigung” intézményét, ami magyarul egy másik állásfelajánlásával történő állásfelmondást jelent. Ez alatt az értendő, hogy a köztisztviselőt/közalkalmazottat foglalkoztató közintézmény vezetője vagy a felettes szerve a köztisztviselő/közalkalmazott jogviszonyát felmentéssel „in abstracto” megszünteti, ami viszont csak akkor konkretizálódna, ha az érintett köztisztviselő/közalkalmazott a felkínált állást nem fogadja el. Ha az állás ilyen jellegű „felmondásánál” a bizonyítható indíték az annak betöltésével összefüggő alkalmatlanság, akkor a felajánlott állás el nem fogadása esetén a felmentést az eredeti állás betöltésére való alkalmatlansággal lenne szükséges megindokolni. Ha ugyanis az érintett munkakör ellátására vonatkozó alkalmatlanság sikeresen megindokolható, az állam, illetve az adott közigazgatás a végkielégítés alól sikerrel mentesülhet. Ilyen módon viszonylag humanusan meg lehetne oldani azoknak a jó szakembereknek kulcspozíciókba történő visszahelyezését, akiket vagy mandátumuk lejártá követően vagy más módon az előző kormány lecserélt. Ahhoz azonban, hogy egy ilyen gyakorlatot a munkaügyi bíróságok egyértelműen befogadjanak, nem ártana, ha törvénymódosítással a Ktv. és a Kjt. ezt az intézményt befogadná.

Ami az itt felvetett kérdések jogpolitikai oldalát érinti, arra nagymértékben kellene ügyelni, hogy a közintézményeknél szükséges vagy indokolt státuszmozgatók körütekintően és ne a bizalmatlanság légkörében „fűnyíró elvként” bonyolódjanak le. Nem lenne szerencsés, ha az új kormánypolitika abból indulna ki, hogy minden köztisztviselőt és közalkalmazottat le kell váltani, mert gyanú áll fenn arra nézve, hogy nem éppen az új kormányfelállással és/vagy annak politikájával szimpatizál. A köztisztviselői és közalkalmazotti cseréknél ezért igen lényeges lesz odafigyelni, hogy azokra ne pártpolitikai ambíciók alapján, hanem kifejezetten szakmai és/vagy jogtechnikai alapon kerüljön sor. Komoly társadalmi ellenérzetet idézhetne elő

ezen a téren bármilyen csekély túlkapás, amit az ellenzékbe szorított korábbi hatalom képviselői azonnal meglovagolnának, sőt lehet, hogy még nemzetközi jogvédő szervezetekhez is fordulnának. Ugyanakkor nem kétséges, hogy az ország rendbetételével szembemenő és a letűnt szociálliberális irányvonalnak közszolgálati pozícióban destruktív módon alá dolgozó közhivatalnokoktól az új kormánynak mielőbb meg kell szabadulnia. Leghelyesebb azonban kívánni, míg egyértelműen bizonyítottá nem válik az ilyen magatartás valamilyen kötelezettségszegésben, amikor is az ilyen közhivatalnok közszolgálati jogviszonya fegyelmi úton vagy az általam javasolt rendkívüli felmentés meghonosításával végkielégítés nélkül megszüntethető.